Deutscher Bundestag **Drucksache 16/39**

16. Wahlperiode 03. 11. 2005

Gesetzentwurf

der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes über den Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen und zur Änderung weiterer Gesetze

A. Problem und Ziel

Das Bundesverfassungsgericht hat festgestellt, dass der Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) in seiner jetzigen Ausgestaltung verfassungswidrig ist. Durch das Gesetz über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle (Lohnfortzahlungsgesetz – LFZG) werden zwar die Aufwendungen der Arbeitgeber bei Mutterschaft ausgeglichen (so genanntes U2-Verfahren). Da dieses Verfahren aber nicht für mittlere und große Unternehmen mit mehr als 20 bzw. 30 Beschäftigte gilt, besteht aufgrund der Verpflichtung zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld nach § 14 MuSchG die Möglichkeit, dass die an diesem Verfahren nicht beteiligten Betriebe Frauen bei der Einstellung benachteiligen. Hierin liegt ein Verstoß gegen das Gleichberechtigungsgebot aus Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG).

Mit dem Gesetzentwurf soll die festgestellte Verfassungswidrigkeit beseitigt werden. Die Umlageverfahren, die bislang im Lohnfortzahlungsgesetz geregelt sind, sollen daneben den aktuellen Strukturen in der Sozialversicherung angeglichen und weiterentwickelt werden, so dass insgesamt eine gerechtere Verteilung der Belastungen erreicht wird. Das Gesetz schafft die Grundlage für eine tatsächliche Gleichberechtigung von Mann und Frau bei der Beschäftigung in den angesprochenen Betrieben.

B. Lösung

Das Gesetz sieht folgende Maßnahmen vor:

- Erstattung der Aufwendungen der Arbeitgeber für Mutterschaftsleistungen unabhängig von der Zahl ihrer Beschäftigten
- Teilnahme aller Krankenkassen an den Umlageverfahren
- Ausgleich der Kosten auch für die Entgeltfortzahlung bei Angestellten.

C. Alternativen

Ohne die Ausweitung des Ausgleichsverfahrens „U2“ auf alle Arbeitgeber würde aufgrund des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts die Verpflichtung aller Arbeitgeber zur Zahlung eines Zuschusses zum Mutterschaftsgeld

zum 31. Dezember 2005 entfallen. Alternativ käme dann nur die Finanzierung des Zuschusses aus Steuermitteln in Betracht.

D. Finanzielle Auswirkungen

Durch die Einbeziehung der öffentlichen Arbeitgeber in das Umlageverfahren „U“ für Arbeiterinnen und Arbeiter, Auszubildende und Angestellte werden Bund, Länder und Gemeinden voraussichtlich geringfügig finanziell entlastet. Die öffentlichen Arbeitgeber werden zwar umlagepflichtig, da jedoch bei ihnen der Frauenanteil der Beschäftigten und die Anzahl der Fälle, in denen die Arbeitgeber Aufwendungen wegen Mutterschaft leisten müssen, über dem Durchschnitt in der freien Wirtschaft liegen, werden die öffentlichen Haushalte über die Umlage entlastet.

E. Sonstige Kosten

Durch die Neuregelungen im Rahmen der Erstattungssysteme für Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung und Mutterschaftsgeld werden Unternehmen in unterschiedlichem Maße kostenseitig sowohl entlastet als auch belastet. Geringfügige kosteninduzierte Einzelpreisänderungen können nicht ausgeschlossen werden. Auswirkungen auf das allgemeine Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind aber nicht zu erwarten.

Für die gesetzliche Krankenversicherung ergeben sich allenfalls geringfügige finanzielle Auswirkungen. Die Krankenkassen verwalten die Mittel für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen in Form eines Sondervermögens, das durch die Umlagezahlungen der Arbeitgeber finanziert wird. Die von der gesetzlichen Krankenversicherung zunächst zu übernehmenden Anlaufkosten werden nach Inkrafttreten dieser Neuregelungen über die Festlegung der Umlagen wieder zurückgeführt.

BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND
DER BUNDESKANZLER

Berlin, den 3. November 2005

An den
Präsidenten des
Deutschen Bundestages
Herrn Dr. Norbert Lammert
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Sehr geehrter Herr Präsident,

hiermit übersende ich den von der Bundesregierung beschlossenen

Entwurf eines Gesetzes über den Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen und zur Änderung weiterer Gesetze

mit Begründung und Vorblatt.

Ich bitte, die Beschlussfassung des Deutschen Bundestages herbeizuführen.

Federführend ist das Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung.

Der Bundesrat hat in seiner 814. Sitzung am 23. September 2005 gemäß Artikel 76 Absatz 2 des Grundgesetzes beschlossen, gegen den Gesetzentwurf keine Einwendungen zu erheben.

Mit freundlichen Grüßen

Gerhard Schröder

Anlage 1

Entwurf eines Gesetzes über den Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen und zur Änderung weiterer Gesetze

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichsgesetz – AAG)

§ 1
Erstattungsanspruch

(1) Die Krankenkassen mit Ausnahme der landwirtschaftlichen Krankenkassen erstatten den Arbeitgebern, die in der Regel ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten nicht mehr als 30 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigen, 80 Prozent

1. des für den in § 3 Abs. 1 und 2 und den in § 9 Abs. 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes bezeichneten Zeitraum an Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen fortgezahlten Arbeitsentgelts,
2. der auf die Arbeitsentgelte nach der Nummer 1 entfallenden von den Arbeitgebern zu tragenden Beiträge zur Bundesagentur für Arbeit und der Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung, zur sozialen Pflegeversicherung und nach § 172 Abs. 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch sowie der Beitragszuschüsse nach § 257 des Fünften und nach § 61 des Elften Buches Sozialgesetzbuch.

(2) Die Krankenkassen mit Ausnahme der landwirtschaftlichen Krankenkassen erstatten den Arbeitgebern in vollem Umfang

1. den vom Arbeitgeber nach § 14 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes gezahlten Zuschuss zum Mutterschaftsgeld,
2. das vom Arbeitgeber nach § 11 des Mutterschutzgesetzes bei Beschäftigungsverboten gezahlte Arbeitsentgelt,
3. die auf die Arbeitsentgelte nach der Nummer 2 entfallenden von den Arbeitgebern zu tragenden Beiträge zur Bundesagentur für Arbeit und die Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung, zur sozialen Pflegeversicherung und nach § 172 Abs. 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch sowie der Beitragszuschüsse nach § 257 des Fünften und nach § 61 des Elften Buches Sozialgesetzbuch.

(3) Am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen nach den Absätzen 1 (U1-Verfahren) und 2 (U2-Verfahren) nehmen auch die Arbeitgeber teil, die nur Auszubildende beschäftigen.

§ 2
Erstattung

(1) Die zu gewährenden Beträge werden dem Arbeitgeber von der Krankenkasse ausgezahlt, bei der die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die Auszubildenden oder die nach § 11 oder § 14 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes anspruchsberechtigten Frauen versichert sind. Für geringfügig Beschäftigte nach dem Vierten Buch Sozialgesetzbuch ist zuständige Krankenkasse die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See als Träger der knappschaftlichen Krankenversicherung. Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die nicht Mitglied einer Krankenkasse sind, gilt § 175 Abs. 3 Satz 2 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch entsprechend.

(2) Die Erstattung wird auf Antrag erbracht. Sie ist zu gewähren, sobald der Arbeitgeber Arbeitsentgelt nach § 3 Abs. 1 und 2 und § 9 Abs. 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes, Arbeitsentgelt nach § 11 des Mutterschutzgesetzes oder Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 14 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes gezahlt hat. Abweichend von Satz 2 können die Krankenkassen durch Satzungsregelung für die Zeit vom 1. Januar bis längstens 31. März 2006 einen anderen Zeitpunkt für eine erstmalige Erstattung festlegen.

(3) Die Verfahrensbeteiligten können vereinbaren, dass die für das Erstattungsverfahren maßgeblichen Unterlagen durch Datenübertragung ausgetauscht werden.

§ 3
Feststellung der Umlagepflicht

(1) Die zuständige Krankenkasse hat jeweils zum Beginn eines Kalenderjahrs festzustellen, welche Arbeitgeber für die Dauer dieses Kalenderjahrs an dem Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen nach § 1 Abs. 1 teilnehmen. Ein Arbeitgeber beschäftigt in der Regel nicht mehr als 30 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, wenn er in dem letzten Kalenderjahr, das demjenigen, für das die Feststellung nach Satz 1 zu treffen ist, voraufgegangen ist, für einen Zeitraum von mindestens acht Kalendermonaten nicht mehr als 30 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigt hat. Hat ein Betrieb nicht während des ganzen nach Satz 2 maßgebenden Kalenderjahrs bestanden, so nimmt der Arbeitgeber am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen teil, wenn er während des Zeitraums des Bestehens des Betriebs in der überwiegenden Zahl der Kalendermonate nicht mehr als 30 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigt hat. Wird ein Betrieb im Laufe des Kalenderjahrs errichtet, für das die Feststellung nach Satz 1 getroffen ist, so nimmt der Arbeitgeber am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen teil, wenn nach der Art des Betriebs anzunehmen ist, dass die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen während der überwiegenden Kalendermonate dieses Kalenderjahrs 30 nicht überschreiten wird. Bei der Errechnung der Gesamtzahl der beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeit-

nehmerinnen bleiben schwerbehinderte Menschen im Sinne des Neunten Buches Sozialgesetzbuch außer Ansatz. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die wöchentlich regelmäßig nicht mehr als 10 Stunden zu leisten haben, werden mit 0,25, diejenigen, die nicht mehr als 20 Stunden zu leisten haben, mit 0,5 und diejenigen, die nicht mehr als 30 Stunden zu leisten haben, mit 0,75 angesetzt.

(2) Der Arbeitgeber hat der nach § 2 Abs. 1 zuständigen Krankenkasse die für die Durchführung des Ausgleichs erforderlichen Angaben zu machen.

(3) Die Spitzenverbände der Krankenkassen vereinbaren gemeinsam und einheitlich Näheres über die Durchführung des Feststellungsverfahrens nach Absatz 1.

§ 4
Versagung und Rückforderung der Erstattung

(1) Die Erstattung kann im Einzelfall versagt werden, solange der Arbeitgeber die nach § 3 Abs. 2 erforderlichen Angaben nicht oder nicht vollständig macht.

(2) Die Krankenkasse hat Erstattungsbeträge vom Arbeitgeber insbesondere zurückzufordern, soweit der Arbeitgeber

1. schuldhaft falsche oder unvollständige Angaben gemacht hat oder
2. Erstattungsbeträge gefordert hat, obwohl er wusste oder wissen musste, dass ein Anspruch nach § 3 Abs. 1 und 2 oder § 9 Abs. 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes oder nach § 11 oder § 14 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes nicht besteht.

Der Arbeitgeber kann sich nicht darauf berufen, dass er durch die zu Unrecht gezahlten Beträge nicht mehr bereichert sei. Von der Rückforderung kann abgesehen werden, wenn der zu Unrecht gezahlte Betrag gering ist und der entstehende Verwaltungsaufwand unverhältnismäßig groß sein würde.

§ 5
Abtretung

Ist auf den Arbeitgeber ein Anspruch auf Schadenersatz nach § 6 des Entgeltfortzahlungsgesetzes übergegangen, so ist die Krankenkasse zur Erstattung nur verpflichtet, wenn der Arbeitgeber den auf ihn übergegangenen Anspruch bis zur anteiligen Höhe des Erstattungsbetrags an die Krankenkasse abtritt.

§ 6
Verjährung und Aufrechnung

(1) Der Erstattungsanspruch verjährt in vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahrs, in dem er entstanden ist.

(2) Gegen Erstattungsansprüche dürfen nur Ansprüche aufgerechnet werden auf

1. Zahlung von Umlagebeträgen, Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung und solche Beiträge, die die Einzugsstelle für andere Träger der Sozialversicherung und die Bundesagentur für Arbeit einzuziehen hat,
2. Rückzahlung von Vorschüssen,
3. Rückzahlung von zu Unrecht gezahlten Erstattungsbeträgen,
4. Erstattung von Verfahrenskosten,
5. Zahlung von Geldbußen,
6. Herausgabe einer von einem Dritten an den Berechtigten bewirkten Leistung, die der Krankenkasse gegenüber wirksam ist.

§ 7
Aufbringung der Mittel

(1) Die Mittel zur Durchführung der U1- und U2-Verfahren werden von den am Ausgleich beteiligten Arbeitgebern jeweils durch gesonderte Umlagen aufgebracht, die die erforderlichen Verwaltungskosten angemessen berücksichtigen.

(2) Die Umlagen sind jeweils in einem Prozentsatz des Entgelts (Umlagesatz) festzusetzen, nach dem die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung für die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer, Arbeitnehmerinnen und Auszubildenden bemessen werden oder bei Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zu bemessen wären. Bei der Berechnung der Umlage für Aufwendungen nach § 1 Abs. 1 sind Entgelte von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, deren Beschäftigungsverhältnis bei einem Arbeitgeber nicht länger als vier Wochen besteht und bei denen wegen der Art des Beschäftigungsverhältnisses auf Grund des § 3 Abs. 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall entstehen kann, sowie einmalig gezahlte Arbeitsentgelte nach § 23a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch nicht zu berücksichtigen. Für die Zeit des Bezugs von Kurzarbeitergeld oder Winterausfallgeld bemessen sich die Umlagen nach dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung.

§ 8
Verwaltung der Mittel

(1) Die Krankenkassen verwalten die Mittel für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen als Sondervermögen. Die Mittel dürfen nur für die gesetzlich vorgeschriebenen oder zugelassenen Zwecke verwendet werden.

(2) Die Krankenkasse kann durch Satzungsregelung die Durchführung der U1- und U2-Verfahren auf eine andere Krankenkasse oder einen Landes- oder Bundesverband übertragen. Der Einzug der Umlagen obliegt weiterhin der übertragenden Krankenkasse, die die von den Arbeitgebern gezahlten Umlagen an die durchführende Krankenkasse oder den Verband weiterzuleiten hat. § 90 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch gilt entsprechend.

§ 9
Satzung

(1) Die Satzung der Krankenkasse muss insbesondere Bestimmungen enthalten über die

1. Höhe der Umlagesätze,
2. Bildung von Betriebsmitteln,
3. Aufstellung des Haushalts,
4. Prüfung und Abnahme des Rechnungsabschlusses.

(2) Die Satzung kann

1. die Höhe der Erstattung nach § 1 Abs. 1 beschränken,
2. eine pauschale Erstattung des von den Arbeitgebern zu tragenden Teils des Gesamtsozialversicherungsbeitrags für das nach § 11 des Mutterschutzgesetzes gezahlte Arbeitsentgelt vorsehen,
3. die Zahlung von Vorschüssen vorsehen,
4. den Zeitpunkt der erstmaligen Erstattung im Jahr 2006 nach § 2 Abs. 2 Satz 3 festlegen,
5. die Übertragung nach § 8 Abs. 2 enthalten.

(3) Die Betriebsmittel dürfen den Betrag der voraussichtlichen Ausgaben für drei Monate nicht übersteigen.

(4) In Angelegenheiten dieses Gesetzes wirken in den Selbstverwaltungsorganen nur die Vertreter der Arbeitgeber mit; die Selbstverwaltungsorgane der Ersatzkassen haben Einvernehmen mit den für die Vertretung der Interessen der Arbeitgeber maßgeblichen Spitzenorganisationen herzustellen.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten auch für die durchführende Krankenkasse oder den Verband nach § 8 Abs. 2 Satz 1.

§ 10
Anwendung sozialversicherungsrechtlicher Vorschriften

Die für die gesetzliche Krankenversicherung geltenden Vorschriften finden entsprechende Anwendung, soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt.

§ 11
Ausnahmevorschriften

(1) § 1 Abs. 1 ist nicht anzuwenden auf

1. den Bund, die Länder, die Gemeinden und Gemeindeverbände sowie sonstige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie die Vereinigungen, Einrichtungen und Unternehmungen, die hinsichtlich der für die Beschäftigten des Bundes, der Länder oder der Gemeinden geltenden Tarifverträge tarifgebunden sind, sowie die Verbände von Gemeinden, Gemeindeverbänden und kommunalen Unternehmen einschließlich deren Spitzenverbände,
2. zivile Arbeitskräfte, die bei Dienststellen und diesen gleichgestellten Einrichtungen der in der Bundesrepublik Deutschland stationierten ausländischen Truppen und der dort auf Grund des Nordatlantikpaktes errichteten internationalen militärischen Hauptquartiere beschäftigt sind,
3. Hausgewerbetreibende (§ 1 Abs. 1 Buchstabe b des Heimarbeitsgesetzes) sowie die in § 1 Abs. 2 Satz 1 Buchstabe b und c des Heimarbeitsgesetzes bezeichneten Personen, wenn sie hinsichtlich der Entgeltregelung gleichgestellt sind,
4. die Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege (Arbeiterwohlfahrt, Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland, Deutscher Caritasverband, Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, Deutsches Rotes Kreuz und Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland) einschließlich ihrer selbstständigen und nichtselbstständigen Untergliederungen, Einrichtungen und Anstalten, es sei denn, sie erklären schriftlich und unwiderruflich gegenüber einer Krankenkasse mit Wirkung für alle durchführenden Krankenkassen und Verbände ihre Teilnahme am Umlageverfahren nach § 1 Abs. 1.

(2) § 1 ist nicht anzuwenden auf

1. die nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte versicherten mitarbeitenden Familienangehörigen eines landwirtschaftlichen Unternehmers,
2. Dienststellen und diesen gleichgestellte Einrichtungen der in der Bundesrepublik Deutschland stationierten ausländischen Truppen und der dort auf Grund des Nordatlantikpaktes errichteten internationalen militärischen Hauptquartiere mit Ausnahme der in Absatz 1 Nr. 2 genannten zivilen Arbeitskräfte.

§ 12
Freiwilliges Ausgleichsverfahren

(1) Für Betriebe eines Wirtschaftszweigs können Arbeitgeber Einrichtungen zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen errichten, an denen auch Arbeitgeber teilnehmen, die die Voraussetzungen des § 1 nicht erfüllen. Die Errichtung und die Regelung des Ausgleichsverfahrens bedürfen der Genehmigung des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung.

(2) Auf Arbeitgeber, deren Aufwendungen durch eine Einrichtung nach Absatz 1 ausgeglichen werden, finden die Vorschriften dieses Gesetzes keine Anwendung.

(3) Körperschaften, Personenvereinigungen und Vermögensmassen im Sinne des § 1 Abs. 1 des Körperschaftsteuergesetzes, die als Einrichtung der in Absatz 1 bezeichneten Art durch das Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung genehmigt sind, sind von der Körperschaftsteuer, Gewerbesteuer und Vermögensteuer befreit.

Artikel 2
Änderung weiterer Gesetze

1. In § 147a Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), das zuletzt durch … (BGBl. I S. …) geändert worden ist, wird die Angabe „§ 10 Abs. 2 Satz 2 bis 6 des Lohnfortzahlungsgesetzes“ durch die Angabe „§ 3 Abs. 1 Satz 2 bis 6 des Aufwendungsausgleichsgesetzes“ ersetzt.
2. Das Vierte Buch Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – (Artikel I des Gesetzes vom 23. Dezember 1976, BGBl. I S. 3845), zuletzt geändert durch … wird wie folgt geändert:
   a) In § 28f Abs. 3 Satz 5 wird der den Satz abschließende Punkt gestrichen und die Wörter „und im Insolvenzverfahren als Dokument zur Glaubhaftmachung der Forderungen der Einzugsstelle.“ angefügt.
   b) In § 28h Abs. 3 Satz 1 wird das Wort „Lohnfortzahlungsgesetz“ durch das Wort „Aufwendungsausgleichsgesetz“ ersetzt.
3. In § 4 Abs. 4 Satz 8 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Krankenversicherung – (Artikel 1 des

Gesetzes vom 20. Dezember 1988, BGBl. I S. 2477, 2482), das zuletzt durch … (BGBl. I S. …) geändert worden ist, werden nach dem Wort „beruhen“ die Wörter „oder im Jahr 2005 darauf beruhen, dass vom 1. Januar 2006 an die Aufgaben nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz wahrzunehmen sind“ eingefügt.

4. In § 69 Abs. 3 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch – Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz – in der Fassung der Bekanntmachung vom 18. Januar 2001 (BGBl. I S. 130), das zuletzt durch … (BGBl. I S. …) geändert worden ist, werden die Wörter „Zweiten Abschnitt des Lohnfortzahlungsgesetzes“ durch das Wort „Aufwendungsausgleichsgesetzes“ ersetzt.

5. In § 2 Abs. 1 Nr. 5 Buchstabe c des Vorruhestandsgesetzes vom 13. April 1984 (BGBl. I S. 601), das zuletzt durch … (BGBl. I S. …) geändert worden ist, wird die Angabe „§ 10 Abs. 2 Satz 2 bis 4 des Lohnfortzahlungsgesetzes“ durch die Angabe „§ 3 Abs. 1 Satz 2 bis 4 des Aufwendungsausgleichsgesetzes“ ersetzt.

6. In § 4 Nr. 4 des Versicherungssteuergesetzes – in der Fassung der Bekanntmachung vom 10. Januar 1996 (BGBl. I S. 22), das zuletzt durch … (BGBl. I S. …) geändert worden ist, werden die Wörter „Zweiten Abschnitt des Lohnfortzahlungsgesetzes“ durch das Wort „Aufwendungsausgleichsgesetz“ und die Angabe „§ 19 Abs. 1 des Lohnfortzahlungsgesetzes“ durch die Angabe „§ 12 Abs. 1 des Aufwendungsausgleichsgesetzes“ ersetzt.

7. In § 51 Abs. 1 Nr. 8 des Sozialgerichtsgesetzes – in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. September 1975 (BGBl. I S. 2535), das zuletzt durch … (BGBl. I S. …) geändert worden ist, wird das Wort „Lohnfortzahlungsgesetzes“ durch das Wort „Aufwendungsausgleichsgesetzes“ ersetzt.

Artikel 3

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Artikel 1 § 2 Abs. 2 Satz 3, § 3 Abs. 3, §§ 7, 8 Abs. 2, § 9 und Artikel 2 Nr. 3 treten am 1. Oktober 2005 in Kraft. Im Übrigen tritt dieses Gesetz am 1. Januar 2006 in Kraft. Das Lohnfortzahlungsgesetz vom 27. Juli 1969 (BGBl. I S. 946), zuletzt geändert durch …, tritt am 1. Januar 2006 außer Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

Aufgrund des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 18. November 2003 (Az.: 1 BvR 302/96, BVerfGE 109, 64) ist die vorliegende Ablösung des Lohnfortzahlungsgesetzes erforderlich geworden. Das Gericht hat entschieden, dass der Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 14 MuSchG jedenfalls dann nicht mehr verfassungsgemäß ist, wenn im Rahmen des Umlageverfahrens nach dem Lohnfortzahlungsgesetz diese Kosten nur den Kleinbetrieben erstattet werden. Da mittlere und große Unternehmen nicht an diesem Verfahren teilnehmen, besteht nach den Feststellungen des Bundesverfassungsgerichts die Möglichkeit, dass diese Betriebe Frauen bei der Einstellung benachteiligen. Insoweit hat das Gericht einen Verstoß der geltenden Rechtslage gegen das Grundrecht der Berufsfreiheit aus Artikel 12 Abs. 1 GG i. V. m. dem Grundrecht auf Gleichbehandlung von Mann und Frau (Artikel 3 Abs. 2 GG) festgestellt.

I. Systematik der Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung und Mutterschaftsgeld nach geltendem Recht

Durch die im Lohnfortzahlungsgesetz geregelten Umlageverfahren werden seit langem die Aufwendungen der Arbeitgeber von Kleinbetrieben für Entgeltfortzahlung ausgeglichen. Die Finanzierung dieses Ausgleichs geschieht durch die Umlageverfahren für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall („U1“) sowie für Mutterschaftsleistungen („U2“).

Die Durchführung der Verfahren ist den Krankenkassen übertragen worden, obwohl dies nicht zu den klassischen Aufgaben der Krankenversicherung im engeren Sinne gehört, da es sich dem Grunde nach um eine Arbeitgeberversicherung handelt. Das geltende Recht sieht vor, dass nur die Orts- und Innungskrankenkassen, die Bundesknappschaft und die See-Krankenkasse einen Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen durchführen.

Derzeit werden die Aufwendungen der Kleinbetriebe für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nur dann erstattet, wenn diese an Arbeiter und Arbeiterinnen geleistet wird. Die Aufwendungen für Mutterschaftsleistungen werden dagegen auch bisher schon nicht nur für Arbeiterinnen, sondern auch für Angestellte und im Übrigen in voller Höhe erstattet.

An den Ausgleichsverfahren nehmen nach bisher geltendem Recht Arbeitgeber teil, die in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigen. Diese Zahl kann bislang durch die Satzung der Krankenkassen auf bis zu 30 heraufgesetzt werden. Die gesetzliche Grenze von 80 Prozent für die Höhe der Erstattung der Kosten für die Entgeltfortzahlung kann bislang durch die Satzung herabgesetzt werden; dementsprechend kann die Höhe der Umlagesätze vermindert werden.

II. Erstattung der Aufwendungen der Arbeitgeber für Mutterschaftsleistungen unabhängig von der Zahl ihrer Beschäftigten

Bislang haben alle Arbeitgeber unabhängig von der Größe ihres Betriebes für die bei ihnen beschäftigten Frauen Entgeltfortzahlung bei den Beschäftigungsverboten gemäß § 11 MuSchG bzw. den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 14 MuSchG zu leisten. Diese Aufwendungen werden nach dem bisher geltenden Recht im Rahmen des Umlageverfahrens „U2“ allerdings nur den Kleinbetrieben von den Krankenkassen erstattet.

Das Bundesverfassungsgericht sieht in den vorstehend dargelegten Regelungen „jedoch eine unangemessene Beschränkung der Berufsausübungsfreiheit, weil sie das im Zuge systematischer Verfassungsinterpretation zu berücksichtigende Gleichberechtigungsgebot aus Artikel 3 Abs. 2 GG verletzt“. Die geltende Rechtslage könne dazu führen, dass die Betriebe, deren Aufwendungen nicht erstattet werden, eine geringere Zahl von Frauen einstellen und beschäftigen, da die Unternehmen bei Einstellung von Frauen mit finanziellen Belastungen durch Mutterschaftsleistungen rechnen müssten.

Das Bundesverfassungsgericht hat daher dem Gesetzgeber aufgegeben, bis zum 31. Dezember 2005 eine verfassungskonforme Neuregelung zu treffen. Dabei hat es ausdrücklich auf die Möglichkeit der Ausweitung der „U 2“-Umlage auf alle Arbeitgeber hingewiesen. Diese Möglichkeit der verfassungskonformen Neuregelung wird hier genutzt, um das Risiko einer faktischen Diskriminierung der Frauen im Arbeitsleben zu beseitigen.

Zwar enthält die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts keine Ausführungen hinsichtlich der Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung bei den in § 11 Abs. 1 MuSchG genannten Beschäftigungsverboten. Da aber hier ebenfalls die aufgezeigte Gefahr einer faktischen Diskriminierung der Frauen besteht, müssen die entsprechenden Ausführungen des Gerichts für diese Norm ebenso gelten. Das Umlageverfahren wird daher auch insoweit auf alle Arbeitgeber ausgeweitet.

III. An den Umlageverfahren teilnehmende Krankenkassen

1. Einbeziehung der Ersatz- und Betriebskrankenkassen in das Umlageverfahren „U2“

Aufgrund der aus verfassungsrechtlichen Gründen erforderlichen Ausweitung des Erstattungsverfahrens für Mutterschaftsleistungen auf alle Betriebe unabhängig von der Zahl ihrer Beschäftigten kann die Durchführung nicht mehr nur auf die vier derzeit im Gesetz genannten Kassenarten beschränkt werden. Dies wäre mit den seit 1996 bestehenden Wahlrechten der Versicherten und dem Wettbewerb der gesetzlichen Krankenversicherung nicht mehr in Übereinstimmung zu bringen. Es ist daher erforderlich, auch die Ersatz- und Betriebskrankenkassen in das Umlageverfahren „U2“ einzubeziehen.

Hinzu kommt, dass bei der derzeitigen Rechtslage erhebliche Rechtsunsicherheiten für die Arbeitgeber bestehen, deren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bei Betriebskrankenkassen versichert sind. Zwar führen auch einige Betriebskrankenkassen ohne ausdrückliche gesetzliche Grundlage, aber mit Duldung ihrer Aufsichtsbehörden, einen Ausgleich durch. Da die Betriebskrankenkassen aber im Gesetz nicht ausdrücklich genannt werden und im Übrigen

nicht alle Betriebskrankenkassen ein Umlageverfahren mit Duldung der Aufsicht durchführen, werden die Aufwendungen der Arbeitgeber u. U. nicht erstattet. Diese Rechtsunsicherheiten bei der Durchführung des Verfahrens „U2“ können aus verfassungsrechtlicher Sicht nicht hingenommen werden, da nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts Einschränkungen bei der Erstattung von Arbeitgeberaufwendungen für Mutterschaftsleistungen unzulässig sind.

2. Teilnahme auch der Ersatz- und Betriebskrankenkassen am Verfahren „U1“

Die Teilnahme der Ersatz- und Betriebskrankenkassen kann nicht nur auf das Verfahren „U2“ begrenzt werden, da dies einen nicht zu rechtfertigenden Verwaltungsmehraufwand verursachen würde. Die Einbeziehung dieser Kassenarten in das Verfahren „U1“ ist im Übrigen schon aufgrund der bestehenden Wahlrechte und des Kassenwettbewerbs erforderlich.

Bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die beispielsweise die Mitgliedschaft bei einer Ersatzkasse gewählt haben, ist für die Durchführung des Verfahrens die Krankenkasse zuständig, der die Betreffenden angehören würden, wenn sie versicherungspflichtig wären oder nicht die Mitgliedschaft bei einer Ersatzkasse gewählt hätten. Diese fiktive Zuständigkeit wird von den ausgeschlossenen Kassen zu Recht als Benachteiligung empfunden.

Hinzu kommt, dass bei der Beibehaltung der derzeitigen Regelung die im Gesetz genannten Kassenarten die Möglichkeit hätten, auf den Arbeitgeber einzuwirken, damit dieser auf die Kassenwahl der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Einfluss nimmt, um für jeden Beschäftigten nur mit einer Kasse abrechnen zu müssen. Dies wäre mit dem Recht auf freie Kassenwahl nicht vereinbar.

Da also auch die Beschränkung des Umlageverfahrens „U1“ auf die im Gesetz genannten Kassen nicht mehr zeitgemäß ist, müssen nunmehr grundsätzlich alle gesetzlichen Krankenkassen dieses Verfahren durchführen. Die Krankenkassen erhalten die Möglichkeit, die Durchführung der ihnen nach diesem Gesetz obliegenden Aufgaben auf eine Stelle zu übertragen. Damit erhält das bisher im Bereich des BKK-Landesverbandes Ost durchgeführte Verfahren, an dem ca. 60 000 Arbeitgeber und ca. 160 Krankenkassen teilnehmen, eine sichere Rechtsgrundlage.

3. Ausschluss der landwirtschaftlichen Krankenkassen von den Umlageverfahren

Von der Teilnahme an beiden Umlageverfahren werden lediglich die landwirtschaftlichen Krankenkassen ausgenommen. Dies entspricht bereits geltendem Recht.

Die verfassungsrechtlichen Gründe, die für eine Ausweitung des Umlageverfahrens „U2“ sprechen, gelten nicht für diese Krankenkassen. Denn eine Ausweitung des Umlageverfahrens könnte sich im Hinblick auf die landwirtschaftlichen Krankenkassen lediglich auf die in der Landwirtschaft hauptberuflich beschäftigten mitarbeitenden Familienangehörigen beziehen. Aufgrund der persönlichen Verbundenheit kann bei diesem Personenkreis jedoch die Gefahr einer faktischen Diskriminierung ausgeschlossen werden. Eine Einbeziehung der landwirtschaftlichen Krankenkassen in das Umlageverfahren „U1“ ist ebenfalls nicht erforderlich. Denn das Kassenwahlrecht findet für deren Mitglieder keine Anwendung. Wettbewerbsverzerrungen sind damit ausgeschlossen.

Hinzu kommt, dass für die Personen, welche in der Landwirtschaft arbeiten, ohne dass sie in den landwirtschaftlichen Krankenkassen versichert sind, die allgemeinen Regeln gelten. Insoweit werden daher die Umlageverfahren durchgeführt.

IV. Ausgleich der Kosten für die Entgeltfortzahlung bei Angestellten

Das Entgeltfortzahlungsgesetz hat die verfassungsrechtlich gebotene Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall hergestellt. Dementsprechend ist es aus Gleichbehandlungsgründen sachlich geboten, auch Angestellte in den Ausgleich für die Entgeltfortzahlung einzubeziehen. Im Sozialversicherungsrecht wird die Unterscheidung in Arbeiter und Angestellte bislang nur noch für das Umlageverfahren nach dem Lohnfortzahlungsgesetz aufrechterhalten. Die Einbeziehung der Angestellten in den Ausgleich führt daher zu einem deutlichen Bürokratieabbau und zu einer Verschlankung der melderechtlichen Pflichten der Arbeitgeber und der Krankenkassen.

V. Gesetzgebungskompetenz

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für die vorgesehenen Regelungen stützt sich auf Artikel 74 Abs. 1 Nr. 12 GG. Für den dargestellten Handlungsbedarf sind bundesgesetzliche Regelungen i. S. d. Artikels 72 Abs. 2 GG erforderlich, da ansonsten die im gesamtstaatlichen Interesse stehende Rechts- und Wirtschaftseinheit nicht gewahrt werden kann.

Bei dem Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Mutterschaftsleistungen handelt es sich um eine historisch gewachsene, mit anderen bundesrechtlich geregelten Gesetzgebungsgegenständen (wie insbesondere dem Mutterschutz) in engem Zusammenhang stehende Regelungsmaterie, die überdies sowohl landesunmittelbare wie auch bundesunmittelbare Krankenkassen betrifft. Diese kann nicht ohne erhebliche substanzielle Einbußen für die bundesstaatliche Rechtseinheit und die ihr immanente Sachgerechtigkeit ganz oder teilweise in die unterschiedlich gehandhabte Gesetzgebungskompetenz der Länder gegeben werden. Die „Wahrung der Rechtseinheit“ macht eine bundesgesetzliche Regelung erforderlich. Dabei geht es nicht um die Wahrung bzw. Herstellung der formalen Rechtseinheit als solche. Vielmehr verlangt das besondere bundesstaatliche Integrationsinteresse eine einheitliche bundesrechtliche Regelung. Eine Gesetzesvielfalt oder eine lückenhafte Regelung des Ausgleichs der Arbeitgeberaufwendungen würde zu einer Rechtszersplitterung mit problematischen Folgen führen, die im Interesse sowohl des Bundes als auch der Länder nicht hingenommen werden kann. Für Unternehmen mit Betrieben in verschiedenen Bundesländern könnten ansonsten unterschiedliche Regelungen über die Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen gelten.

Auch unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (wie z. B. Urteil vom 27. Juli 2004, Az.: 2 BvF 2/02) sind einheitliche Regelungen erforderlich, da eine unterschiedliche rechtliche Behandlung des vorliegenden Lebenssachverhalts möglicherweise erhebliche Rechtsunsicherheiten und damit unzumutbare Behinderungen für den länderübergreifenden Rechtsverkehr erzeugen kann.

Eine Regelung, die nicht bundeseinheitlich ist, sondern nur in einzelnen Bundesländern die Erstattung von Arbeitgeberaufwendungen zuließe, hätte unzumutbare Behinderungen für den länderübergreifenden Wirtschaftsverkehr zur Folge, da insbesondere den Unternehmen mit Betrieben in verschiedenen Bundesländern aufgrund der uneinheitlichen Rechtslage ein Teil ihrer Aufwendungen nicht erstattet werden, sofern einzelne Länder eine Erstattung nicht gesetzlich geregelt haben.

Insoweit zwingt daher auch die Funktionsfähigkeit des Wirtschaftsraumes Bundesrepublik Deutschland zu einer bundeseinheitlichen Rechtssetzung („Wahrung der Wirtschaftseinheit“).

Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung vom 18. November 2003 (Az.: 1 BvR 302/96) die Kompetenz des Bundes für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Entgeltfortzahlung nicht in Frage gestellt hat.

VI. Gesetzesfolgen, Befristung

1. Finanzielle Auswirkungen

Durch die Einbeziehung der öffentlichen Arbeitgeber in das Umlageverfahren „U2“ für Arbeiterinnen und Arbeiter, Auszubildende und Angestellte werden Bund, Länder und Gemeinden voraussichtlich geringfügig finanziell entlastet. Die öffentlichen Arbeitgeber werden zwar umlagepflichtig. Da jedoch bei ihnen der Frauenanteil der Beschäftigten und die Anzahl der Fälle, in denen die Arbeitgeber Aufwendungen wegen Mutterschaft leisten müssen, über dem Durchschnitt in der freien Wirtschaft liegen, werden die öffentlichen Haushalte über die Umlage entlastet.

Beim Bundesversicherungsamt entstehen insbesondere durch erhöhten Prüfungsaufwand zusätzliche Kosten i. H. v. bis zu 300 000 Euro, einschließlich notwendiger neuer Personalstellen. Die Kosten werden dem Bundesversicherungsamt gemäß § 274 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) erstattet.

2. Kosten und Preiswirkungen

Die Krankenkassen verwalten die Mittel für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen in Form eines Sondervermögens. Die von der gesetzlichen Krankenversicherung zunächst zu übernehmenden Anlaufkosten werden nach Inkrafttreten dieser Neuregelungen über die Festlegung der Umlagen wieder zurückgeführt. Insoweit ergeben sich für die gesetzliche Krankenversicherung keine finanziellen Auswirkungen, die mittelbar preisrelevante Effekte generieren.

Durch die Neuregelung des Erstattungssystem für Arbeitgeberaufwendungen für Mutterschaftsleistungen werden nunmehr Arbeitgeber mit mehr als 30 Vollzeit-Beschäftigten durch die Einbeziehung in die Finanzierung der Umlage kostenseitig – in einer Größenordnung von ca. 1,3 Mrd. Euro – belastet. Im Gegenzug werden sie im ähnlichen Umfang entlastet, sobald sie nach dem Mutterschutzgesetz zahlungspflichtig werden und ihre Arbeitgeberaufwendungen für Mutterschaftsleistungen vollständig aus dem Umlageaufkommen erstattet bekommen. Ob sich diese Kosteneffekte bei diesen neu umlagepflichtig gewordenen bzw. bei demselben Arbeitgeber per Saldo ausgleichen, hängt von vielen Faktoren ab (u. a. Unternehmensgröße, Lohnsumme, Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht und Alter). Wie es für alle Umlageverfahren typisch ist, werden durch die Neuregelung einige Arbeitgeber kostenseitig entlastet sowie andere Arbeitgeber kostenseitig belastet. Ob bei diesen Arbeitgebern infolgedessen einzelpreiswirksame Kostenschwellen unter- oder überschritten werden, die sich reduzierend oder erhöhend auf deren Angebotspreise auswirken, und ob die Regelungsadressaten ihre Kostenüberwälzungsmöglichkeiten in Abhängigkeit von der konkreten Wettbewerbssituation auf ihren Teilmärkten einzelpreisreduzierend oder -erhöhend ausschöpfen, lässt sich zwar nicht abschätzen, aber auch nicht ausschließen.

Ähnliche Effekte sind auch zu erwarten für die Arbeitgeber, die durch die Neuregelung des Finanzierungs- und Erstattungssystems für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle neu in dieses System eingebunden werden (zusätzliches Umlagevolumen von ca. 2,0 Mrd. Euro).

Zudem entstehen den Arbeitgebern einerseits zusätzlicher Aufwand, andererseits werden sie durch die Reduzierung der unterschiedlichen Anzahl von Umlagesätzen, soweit von der Möglichkeit nach § 8 Abs. 2 (Übertragung der eigenen Aufgaben auf eine kassenübergreifende Stelle) Gebrauch gemacht wird und die Einbeziehung aller Krankenkassen (mit Ausnahme der landwirtschaftlichen Krankenkassen) bei den Verwaltungsaufwendungen entlastet, die ihrerseits zu kosteninduzierten Einzelpreisanpassungen führen könnten.

Insgesamt dürften all diese eher geringfügigen Einzelpreisänderungen jedoch nicht ausreichen, messbare Effekte auf das allgemeine Preisniveau bzw. Verbraucherpreisniveau zu induzieren. Die öffentlichen Haushalte der Gebietskörperschaften werden durch die Neuregelung per Saldo nicht belastet. Insoweit gehen auch hiervon keine mittelbaren Preiseffekte aus.

3. Gleichstellungspolitische Relevanzprüfung

Nach der bisherigen Rechtslage wurden die Aufwendungen für Mutterschaftsleistungen nur den Kleinbetrieben erstattet, nicht jedoch mittleren und großen Unternehmen. Das Bundesverfassungsgericht hat hierin einen Verstoß gegen die Verfassung gesehen, da diese Rechtslage im Ergebnis zu einer Benachteiligung von Frauen bei der Einstellung in mittleren und großen Unternehmen führen kann. Durch die Reform des Umlageverfahrens wird dieses Problem gelöst und die Grundlage für die verfassungsrechtlich gebotene tatsächliche Gleichberechtigung von Mann und Frau im Arbeitsleben geschaffen.

4. Befristung

Eine Befristung des Gesetzes kommt nicht in Betracht, da die Änderung der bestehenden Regelungen dauerhaft erfolgen soll.

5. Verwaltungsvereinfachung

Die Neuregelung führt in mehrfacher Hinsicht zu Verwaltungsvereinfachungen.

Zunächst werden durch die Einbeziehung aller Krankenkassen Zuständigkeiten klar geregelt. Dies führt zu einem geringeren Verwaltungsaufwand bei den Arbeitgebern. Durch die Möglichkeit der Krankenkassen, Aufgaben nach diesem Gesetz zu übertragen, können Synergieeffekte genutzt werden.

Ferner fällt die für Krankenkasse und Arbeitgeber aufwändige Unterteilung in Arbeiter und Angestellte nach der bisherigen Rechtslage weg. Arbeitgeber und Krankenkassen werden hierdurch entlastet.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Mutterschaftsleistungen (Aufwendungsausgleichsgesetz – AAG))

Das Gesetz novelliert und ersetzt die bisher im Lohnfortzahlungsgesetz geregelten Vorschriften über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall und während der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz (§ 11 MuSchG) sowie bei Zahlung des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld gemäß § 14 MuSchG.

Zu § 1 (Erstattungsanspruch)

Die Vorschrift passt die ursprüngliche Fassung des § 10 LFZG an die heutigen Bedürfnisse an. Durch die Vorschrift wird der Umfang und die Höhe des Erstattungsanspruchs der Arbeitgeber gegenüber den Krankenkassen geregelt. Die bisherigen Regelungen des § 10 Abs. 2 bis 5 LFZG werden nunmehr in § 2 und § 3 normiert.

Im Gegensatz zur bisherigen Regelung nach dem Lohnfortzahlungsgesetz werden in § 1 alle Krankenkassen (mit Ausnahme der landwirtschaftlichen Krankenkassen) in die Umlageverfahren einbezogen. Trotz der Einführung des Krankenkassenwettbewerbs und der für die Versicherten geschaffenen Möglichkeiten des Krankenkassenwechsels waren bislang nicht alle Krankenkassen berechtigt, die Umlageverfahren nach den Vorschriften des Lohnfortzahlungsgesetzes durchzuführen. Vielmehr hat § 10 Abs. 1 Satz 1 LFZG lediglich eine Zuständigkeit der Ortskrankenkassen, der Innungskrankenkassen, der See-Krankenkasse und der Bundesknappschaft begründet. Durch dieses Gesetz werden nunmehr die Umlageverfahren an die geänderten Rahmenbedingungen des Systems der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) angepasst.

Des Weiteren wird durch die Neuregelung des Absatzes 1 das Umlageverfahren „U1“ (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) auf den bislang ausgeschlossenen Personenkreis der Angestellten ausgeweitet. Die historisch gewachsene Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten ist im Sozialrecht bereits vor Jahren aufgegeben worden. Die entsprechenden gesetzlichen Vorschriften sprechen nun von „Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen“. Dieser Begriff umfasst sowohl Arbeiter als auch Angestellte. Es ist sachgerecht, nunmehr sämtliche Beschäftigten in das Umlageverfahren einzubeziehen. Dies führt im Ergebnis dazu, dass auch denjenigen Kleinunternehmern die Kosten der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für ihre Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Rahmen der Umlage ersetzt werden, die bislang nicht umlagepflichtig waren, weil sie Angestellte beschäftigt haben.

Dabei wird aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung außerdem die für die Anwendung des Verfahrens „U1“ relevante Zahl der Beschäftigten von 20 auf 30 Arbeitnehmer gesetzlich festgelegt. Damit wird die bisherige Befugnis der Kasse aufgehoben, in ihrer Satzung die Zahl der Arbeitnehmer abweichend festzulegen.

Ferner wird nunmehr durch Absatz 1 Nr. 2 sowie Absatz 2 Nr. 3 sichergestellt, dass auch die vom Arbeitgeber zu tragenden Anteile an Beiträgen zur sozialen Pflegeversicherung bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bei Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz im Rahmen der Umlageverfahren ausgeglichen werden. Die Beiträge zur Pflegeversicherung waren bislang als einzige Sozialversicherungsbeiträge nicht im Gesetz genannt. Außerdem werden künftig auch die vom Arbeitgeber nach § 257 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) und § 61 Elftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB XI) zu zahlenden Beitragszuschüsse ausgeglichen. Damit werden alle Beitragsaufwendungen der Arbeitgeber erstattet, unabhängig davon, ob die Beschäftigten Pflichtmitglieder der GKV, freiwillige Mitglieder der GKV, privat krankenversichert oder ob sie in der sozialen Pflegeversicherung bzw. in der privaten Pflege-Pflichtversicherung pflegeversichert sind.

Analog dazu wird auch der Arbeitgeberanteil für die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreiten Beschäftigten nach § 172 Abs. 2 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI) in den Ausgleich einbezogen.

Absatz 2 betrifft die Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen bei Mutterschaftsleistungen. Bislang sind in dieses Verfahren nur diejenigen Arbeitgeber einbezogen, die in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (bei entsprechender Satzungsregelung der Krankenkasse 30 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen) beschäftigen. Durch die neue Formulierung des Absatzes 2, erster Halbsatz, werden alle Arbeitgeber unabhängig von der Anzahl ihrer Beschäftigten einbezogen. Dies setzt den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 18. November 2003 (Az.: 1 BvR 302/96) um und beseitigt die Gefahren der faktischen Diskriminierung von Frauen bei der Einstellung in Betrieben.

In § 10 Abs. 1 Nr. 1 LFZG war noch der Hinweis enthalten, dass unter bestimmten Voraussetzungen auch die nach dem Berufbildungsgesetz an die Auszubildenden weitergezahlte Vergütung erstattet wird. In der Neufassung wird auf diesen Hinweis verzichtet. Die Auszubildenden erhalten nach den allgemeinen Regeln Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, weil das Entgeltfortzahlungsgesetz nach dessen § 1 Abs. 2 auch auf die zur Berufsbildung Beschäftigten angewandt wird.

Zu § 2 (Erstattung)

Die Vorschrift übernimmt im Wesentlichen die bislang in § 10 Abs. 3 und 4 LFZG geregelte Erstattung der vom Arbeitgeber verauslagten Beträge.

Zuständige Krankenkasse für die Umlageverfahren ist gemäß § 2 diejenige Kasse, bei welcher der Arbeitnehmer oder

die Arbeitnehmerin versichert ist. Sofern der Betreffende nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, sondern privat versichert ist, findet § 175 Abs. 3 Satz 2 SGB V entsprechende Anwendung. Grundsätzlich ist daher diejenige Krankenkasse zuständig, bei der der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin vor Eintritt in die private Krankenversicherung versichert war. Wenn keine gesetzliche Krankenversicherung bestanden hat, kann der Arbeitgeber die zuständige Kasse nach den Regeln des § 173 SGB V wählen. Um die Anschubfinanzierung des neuen Systems zu ermöglichen, legt Absatz 2 Satz 3 fest, dass die Krankenkassen durch Satzungsregelungen die erstmalige Erstattung für die Monate Januar bis März 2006 maximal bis zum 1. April 2006 verschieben können.

Der neue Absatz 3 sieht vor, dass die Verfahrensbeteiligten vereinbaren können, das Erstattungsverfahren elektronisch abzuwickeln. Dies trägt zur Verwaltungsvereinfachung bei. Dabei sollte nach Möglichkeit ein für alle Krankenkassen oder durchführende Verbände und für die Arbeitgeber einheitlich geltendes Verfahren geschaffen werden.

Zu § 3 (Feststellung der Umlagepflicht)

Die Vorschrift übernimmt in Absatz 1 und 2 das bislang in § 10 Abs. 2 und 5 LFZG geregelte Verfahren zur Feststellung der Umlagepflicht. Dabei wird die bisherige Regelung in § 10 Abs. 2 Satz 5 LFZG, wonach bei der Errechnung der Gesamtzahl Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen außer Betracht bleiben, deren Arbeitszeit wöchentlich zehn Stunden oder monatlich 45 Stunden nicht übersteigt, aufgehoben. Diese Vorschrift nimmt auf § 1 Abs. 3 Nr. 2 LFZG a. F. Bezug, welcher mit Wirkung vom 1. Juni 1994 aufgehoben wurde. Durch die Regelung in Absatz 1 Satz 6 wird zudem eine Differenzierung dahingehend vorgenommen, dass bei der Feststellung der Umlagepflicht des Arbeitgebers Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren wöchentliche Arbeitszeit 10 Stunden nicht überschreitet, nunmehr mit 0,25 angesetzt werden. Aufgrund sozialgerichtlicher Rechtsprechung hatte es in der Vergangenheit hierzu unterschiedliche Auffassungen gegeben. Die Formulierung beseitigt somit rechtliche Unklarheiten. Entsprechend der bisherigen Rechtslage ist weiterhin davon auszugehen, dass die Feststellung nach Absatz 1 lediglich deklaratorischen Charakter besitzt.

In dem neu eingefügten Absatz 3 wird den Spitzenverbänden insbesondere aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung die Aufgabe zugewiesen, Näheres zum Feststellungsverfahren zu vereinbaren.

Zu § 4 (Versagung und Rückforderung der Erstattung)

Die Vorschrift übernimmt im Wesentlichen die entsprechenden bisherigen Regelungen des § 11 LFZG. Bei den Änderungen handelt es sich lediglich um redaktionelle Anpassungen, da sich die in Bezug genommenen Regelungen nunmehr zum einen im Entgeltfortzahlungsgesetz befinden (Absatz 2) und zum anderen in § 1 dieses Gesetzes übernommen werden.

Zu § 5 (Abtretung)

Die Vorschrift übernimmt die bisherigen Regelungen in § 12 LFZG mit redaktionellen Anpassungen, da sich die in Bezug genommenen Regelungen nunmehr im Entgeltfortzahlungsgesetz befinden.

Zu § 6 (Verjährung und Aufrechnung)

Redaktionelle Anpassung der Vorläufervorschrift des § 13 LFZG. Die Begriffe „Ordnungsstrafe“ und „Zwangsgeld“ sind durch den aktuellen Begriff der Geldbuße zu ersetzen. § 6 AAG, ebenso wie die Vorgängerregelung des § 13 LFZG, sind als spezialgesetzliche Vorschriften den allgemeinen Grundsätzen über die Verjährung und die Aufrechnung nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) vorrangig. Absatz 2 beschränkt die Aufrechnungsmöglichkeiten der das Umlageverfahren durchführenden Krankenkassen auf die dort genannten Ansprüche. Für die Arbeitgeber gelten hingegen die Grundsätze des § 387 BGB uneingeschränkt, so dass auch für sie dem Grunde nach die Möglichkeit der Aufrechnung gegeben ist.

Zu § 7 (Aufbringung der Mittel)

Die Vorschrift übernimmt die entsprechenden bisherigen Regelungen des § 14 LFZG und passt diese an die neue Rechtslage an. Es wird festgelegt, dass die Mittel durch Umlagen von den betroffenen Arbeitgebern aufzubringen sind. Deshalb werden gesonderte Umlageverfahren „U1“ (Ausgleich der Aufwendungen für die Entgeltfortzahlung) sowie „U2“ (Ausgleich der Aufwendungen für die Mutterschaftsleistungen) durchgeführt. Im Übrigen wird klargestellt, dass die Umlagen auch die bei den Krankenkassen anfallenden Verwaltungskosten umfassen. Soweit bereits bei Krankenkassen im Jahr 2005 Verwaltungskosten für die Durchführung des Verfahrens im Jahr 2006 entstehen, welche nicht von der Verwaltungskostenbudgetierung nach § 4 Abs. 4 SGB V (siehe Artikel 4) erfasst werden, sind auch diese in die Festsetzung der Umlagesätze einzubeziehen.

Absatz 2 enthält im Vergleich zur bisherigen Vorschrift des § 14 LFZG eine Folgeänderung hinsichtlich der Aufhebung der Unterscheidung in Arbeiter und Angestellte. Aus diesem Grund wird Absatz 2 Satz 1 neu gefasst und der bisherige Satz 2 des § 14 Abs. 2 LFZG nicht übernommen.

In Absatz 2 Satz 2 wird der Gegenstand der obsolet gewordenen Norm des § 14 Abs. 2 Satz 4 LFZG neu geregelt und festgelegt, dass für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer Beschäftigungsdauer von weniger als 4 Wochen bei einem Arbeitgeber keine Umlage „U1“ zu entrichten ist, da bei den entsprechenden Personen auch keine Arbeitgeberaufwendungen in Betracht kommen, denn ihr Anspruch auf Entgeltfortzahlung ist nach § 3 Abs. 3 EFZG ausgeschlossen. Ferner wird geregelt, dass bei der Berechnung der Umlagen „U1“ und „U2“ Einmalzahlungen nach § 23a Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) außer Betracht bleiben. Dies ist deshalb geboten, weil bei der Erstattung nach § 1 auf das tatsächlich fortgezahlte Arbeitsentgelt abgestellt wird, so dass Einmalzahlungen bei der Höhe des erstattungsfähigen Arbeitentgelts nicht zu berücksichtigen sind. Um ein Ungleichgewicht zwischen Beitrag und Leistung zu verhindern, müssen die entsprechenden Zahlungen daher auch bei der Bemessung der Umlage außer Betracht bleiben.

Die nunmehr in Absatz 2 Satz 3 enthaltene Regelung des § 14 Abs. 2 Satz 3 LFZG wird redaktionell angepasst. Anstelle des in der Vorschrift genannten Schlechtwettergeldes

wird nunmehr Winterausfallgeld geleistet, so dass das Wort „Schlechtwettergeld“ nicht in die Neufassung übernommen wird.

Zu § 8 (Verwaltung der Mittel)

Absatz 1 der Norm übernimmt die entsprechende Regelung in § 15 LFZG. Die neu eingefügte Vorschrift des Absatzes 2 regelt die Möglichkeit der Krankenkassen, die Durchführung der Aufgaben nach diesem Gesetz ggf. auch kassenartübergreifend auf eine einzelne Krankenkasse oder einen Landes- oder Bundesverband zu übertragen. Für die Übertragung ist ein Satzungsbeschluss nach § 9 erforderlich.

Zu § 9 (Satzung)

Die Norm übernimmt mit einigen Veränderungen den Regelungsgegenstand der Vorläufer-Regelung des § 16 LFZG.

Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung wird die nach bisherigem Recht bestehende Befugnis der Krankenkasse, durch Satzung die Größe des Unternehmens von 20 bis auf 30 Mitarbeiter heraufzusetzen (§ 16 Abs. 2 Nr. 4 LFZG), aufgehoben und eine einheitliche Grenze von 30 Beschäftigten festgesetzt (vgl. Begründung zu § 1).

Neu eingefügt wird Absatz 2 Nr. 4, der festlegt, dass die Krankenkassen zur Anschubfinanzierung die Fälligkeit der erstmaligen Erstattung im Jahr 2006 verändern können (vgl. Begründung zu § 2). Ebenfalls neu eingefügt wird Nummer 5. Hierdurch wird den Krankenkassen die Übertragung der Aufgaben auf eine andere Krankenkasse oder einen Verband durch Satzungsbeschluss ermöglicht (vgl. Begründung zu § 8).

Wie nach der bisherigen Rechtslage sind für die Entscheidungen nach diesem Gesetz nur die Arbeitgebervertreter in den Selbstverwaltungsorganen zuständig. Da sich bei den nunmehr in die Umlageverfahren einbezogenen Ersatzkassen nach § 44 Abs. 1 Nr. 4 SGB IV der Verwaltungsrat nur aus Vertretern der Arbeitnehmer zusammensetzt, regelt § 9 Abs. 4, zweiter Halbsatz, dass das Einvernehmen mit den maßgeblichen Spitzenorganisationen der Arbeitgeber herzustellen ist. Dies sind insbesondere die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), der Bundesverband der Freien Berufe (BFD) und der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH). Soweit auch die öffentlichen Arbeitgeber betroffen sind, ist das Einvernehmen außerdem noch mit dem Bundesministerium des Innern für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des Bundes, mit der „Tarifgemeinschaft deutscher Länder“ (TdL) für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Bundesländer sowie der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Kommunen herzustellen.

Der ebenfalls neu eingefügte Absatz 5 ist in Verbindung mit der Vorschrift des § 8 Abs. 2, nach der den Krankenkassen die Möglichkeit eingeräumt wird die Durchführung der Ausgleichsverfahren auf eine andere Krankenkasse oder einen Verband zu übertragen, erforderlich. Die Regelung des Absatzes 5 sieht vor, dass die Stelle, auf die die Durchführung der Aufgaben übertragen wird, auch die Aufgaben nach den Absätzen 1 bis 4 (Satzungskompetenz) zu übernehmen hat. Die durchführende Krankenkasse oder der durchführende Verband hat in diesen Fällen daher u. a. für alle beteiligten Krankenkassen geltende Satzungsregelungen zu treffen, die etwa die Höhe der Umlagesätze oder die Einschränkung der Erstattungshöhe betreffen.

Zu § 10 (Anwendung sozialversicherungsrechtlicher Vorschriften)

Die Vorschrift übernimmt die entsprechenden bisherigen Regelungen des § 17 LFZG. Es wird sichergestellt, dass auch nach dem neuen Recht die notwendigen sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ergänzend Anwendung finden. Hierzu zählen insbesondere auch die Vorschriften des Dritten Abschnitts des Vierten Buches Sozialgesetzbuch.

Zu § 11 (Ausnahmevorschriften)

Die Vorschrift übernimmt die entsprechenden bisherigen Regelungen des § 18 LFZG und passt diese an die neue Rechtslage an.

Der bisherige Satz 1 wird neu gefasst und zu Absatz 1. Durch die Neufassung in Absatz 1 werden die genannten Institutionen nur noch vom Verfahren „U1“ ausgenommen. Demgegenüber wird die Ausnahme vom Verfahren „U2“ aufgehoben. Die in dieser Vorschrift aufgeführten Institutionen nehmen nunmehr also am Ausgleich der Aufwendungen für Mutterschaftsleistungen („U2“) teil.

Ausnahmen für die Teilnahme am Ausgleich der Mutterschaftsleistungen sind grundsätzlich nicht mehr zulässig, da die vom Bundesverfassungsgericht in seinem Beschluss vom 18. November 2003 (Az.: 1 BvR 302/96) festgestellten Gefahren einer unzulässigen faktischen Diskriminierung der Frau im Arbeitsleben ebenfalls bei den vorgenannten Institutionen bestehen.

Der neue Absatz 2 enthält zwei Ausnahmen für beide Ausgleichsverfahren („U1“ und „U2“). Nummer 1 enthält eine Ausnahme für die in der Landwirtschaft mitarbeitenden Familienangehörigen (bisher § 18 Nr. 5 LFZG). Da bei diesem Personenkreis die Gefahr einer faktischen Diskriminierung aufgrund der persönlichen Verbundenheit ausgeschlossen werden kann, soll die bisherige Rechtslage und damit der Verzicht auf die Anwendung beider Umlageverfahren beibehalten werden.

In Nummer 2 wird eine weitere Ausnahme geregelt. Diese betrifft einen bestimmten Personenkreis, für den aufgrund des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut (ZA-NTS) vom 13. August 1959 eine Sonderregelung gelten muss. Artikel 13 Abs. 1 ZA-NTS nimmt die Mitglieder einer Truppe (= Stationierungsstreitkräfte in Deutschland), das zivile Gefolge (= das die Truppe begleitende Zivilpersonal, das bei den Streitkräften des die Truppe entsendenden Staates beschäftigt ist und weder staatenlos ist noch die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt) und deren Angehörige von der Anwendung der im Bundesgebiet geltenden Bestimmungen über soziale Sicherheit und Fürsorge aus. Zu diesen Bestimmungen gehören auch jene des Aufwendungsausgleichsgesetzes. Etwas anderes gilt jedoch für die bei den Stationierungsstreitkräften beschäftigten zivilen Arbeitskräfte (vgl. Artikel 56 Abs. 3 ZA-NTS), auf welche die Vorschriften des deutschen Rechts über die Sozialversicherung Anwendung finden.

Entsprechendes gilt gemäß Artikel 5 des Ergänzungsabkommens vom 13. März 1967 zum Hauptquartier-Protokoll vom 28. August 1952 in Verbindung mit Artikel 13 Abs. 1

ZA-NTS, gemäß Artikel 7 und Artikel 8 Abs. 2 des Ergänzungsabkommens zum Hauptquartier-Protokoll für das Personal und die zivilen Arbeitskräfte der internationalen militärischen Hauptquartiere in Deutschland.

Aufgrund der Formulierung des Absatzes 1 Nr. 2 werden daher künftig nur die zivilen Arbeitskräfte in das Verfahren „U2“ einbezogen. Bei dem übrigen Personal der Stationierungsstreitkräfte und der internationalen militärischen Hauptquartiere in Deutschland wird durch Absatz 2 Nr. 2 notwendigerweise die Anwendung beider Umlageverfahren ausgeschlossen.

Eine weitere inhaltliche Änderung im Vergleich zum bisherigen Recht betrifft zudem die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege (Absatz 1 Nr. 4). In der Vergangenheit haben sich Anwendungsschwierigkeiten aus einer unterschiedlichen Auslegung der Begriffe „ihrer Untergliederungen, Einrichtungen und Anstalten“ ergeben. Umstritten war, ob es sich jeweils um selbstständige oder unselbstständige Untergliederungen handeln muss mit jeweils entgegengesetzten Konsequenzen (Teilnahme oder Nichtteilnahme am Umlageverfahren). Folge dieser unterschiedlichen Rechtsanwendung war es, dass zum Teil regionale Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege zum Umlageverfahren zugelassen oder verpflichtet wurden, zum Teil aber auch nicht zugelassen oder verpflichtet wurden. Da aufgrund dieser Rechtslage bereits in der Vergangenheit einige dieser selbstständige Einrichtungen an den Umlageverfahren teilnahmen, wird den Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege nunmehr ein Wahlrecht eingeräumt, künftig neben der verpflichtenden Teilnahme am Verfahren „U2“ auch am Verfahren „U1“ teilzunehmen. Hierzu bedarf es einer schriftlichen Erklärung zur dauerhaften Teilnahme am Verfahren „U1“. Diese gilt unwiderruflich gegenüber allen das Verfahren „U1“ durchführenden Krankenkassen und Verbänden.

Zu § 12 (Freiwilliges Ausgleichsverfahren)

Durch diese Vorschrift wird das bislang in § 19 LFZG normierte freiwillige Ausgleichsverfahren übernommen.

Zu Artikel 2 (Änderung weiterer Gesetze)

Zu Nummer 1 (Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch)

Folgeänderung zur Aufhebung des Lohnfortzahlungsgesetzes und zur Neuregelung des bisher in § 10 LFZG geregelten Erstattungsanspruchs in § 1.

Zu Nummer 2 (Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Buchstabe a (§ 28f)

Durch diese Regelung wird klargestellt, dass für Anträge der Einzugsstellen im Insolvenzverfahren der Beitragsnachweis als Nachweis zur Glaubhaftmachung der Forderungen ausreicht. Eine von den Gerichten geforderte, nach einzelnen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen aufgeschlüsselte Aufstellung der Forderungen ist in dem bisherigen Melde- und Beitragsnachweisverfahren nicht darstellbar und nicht notwendig.

Zu Buchstabe b (§ 28h)

Redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 3 (Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch)

Mit dieser Regelung werden Verwaltungskosten, die den Krankenkassen im Jahr 2005 im Vorgriff auf die von ihnen ab dem 1. Januar 2006 wahrzunehmenden Aufgaben nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz entstehen, von der Verwaltungskostenbudgetierung zunächst ausgenommen, wobei aber nach § 7 Abs. 1 dieses Gesetzentwurfs die 2005 anfallenden Verwaltungskosten ebenfalls in die Umlage einzubeziehen sind. Insofern wird daher die Kostenneutralität der Umlageverfahren für die GKV gesichert.

Zu Nummer 4 (Änderung des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch)

Redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 5 (Änderung des Vorruhestandsgesetzes)

Folgeänderung zur Aufhebung des Lohnfortzahlungsgesetzes und zur Neuregelung des bisher in § 10 LFZG geregelten Erstattungsanspruchs in § 1.

Zu Nummer 6 (Änderung des Versicherungssteuergesetzes)

Folgeänderung zur Aufhebung des Lohnfortzahlungsgesetzes und zur Neuregelung des bisher in § 19 LFZG geregelten freiwilligen Ausgleichsverfahrens in § 12.

Zu Nummer 7 (Änderung des Sozialgerichtsgesetzes)

Redaktionelle Änderung.

Zu Artikel 3 (Inkrafttreten, Außerkrafttreten)

Das Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Artikel 1) enthält eine Neuregelung der bisher im Lohnfortzahlungsgesetz geregelten Umlageverfahren für Arbeitgeberaufwendungen. Da das Lohnfortzahlungsgesetz seit der Einführung des Entgeltfortzahlungsgesetzes nur noch aus den Vorschriften über das Umlageverfahren besteht, ist das Gesetz entbehrlich und wird aufgehoben.

Die Vorschrift regelt außerdem das Inkrafttreten. Dabei werden die Vorschriften, welche die Vorbereitung für die Erfüllung der Aufgaben nach diesem Gesetz regeln (Artikel 1, § 2 Abs. 2 Satz 2, § 3 Abs. 3, § 7, § 8 Abs. 2, § 9 sowie Artikel 2 Nr. 3), rückwirkend zum 1. Oktober 2005 in Kraft gesetzt, um für das Verwaltungshandeln der betroffenen Krankenkassen eine sichere Rechtsgrundlage zu schaffen.

Eine gesetzliche Übergangsregelung für die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens offenen Leistungsfälle ist nicht erforderlich. Insoweit ist nach allgemeinen Regeln eine tagesbezogene Betrachtungsweise anzustellen. Soweit ein Zeitraum vor Inkrafttreten in Rede steht, muss die Abwicklung nach dem alten Recht erfolgen.



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Telefax (02 21) 97 66 83 44
ISSN 0722-8333